

A MOBBING ÉS A MUNKAHELYI CYBERBULLYING A MAGYAR ÉS AZ EU JOG TÜKRÉBEN

SZEKERES BERNADETT*–MÉLYPATAKI GÁBOR**–Riczu Zsófia***

1. Bevezetés

Nem feltétlenül túlzás az a kijelentés, hogy a munkahely a második otthonunk. Ha megvizsgáljuk ennek az állításnak az igazságtartalmát, akkor nem tévedünk nagyot, hiszen az időnk átlag egyharmadát munkával töltjük. Ennek megfelelően más személyekkel vagyunk összezárva a munkahelyen, ami kialakít igen sokféle csoportdinamikát, de az egyéni kötődésünkre és más kapcsolati formáinkra is kihatással van az ott eltöltött idő. Az újfajta elméletek és menedzsmentmegoldások mind a csoportmunkában látják a hatékonyságot. Éppen ezért a vállalkozások egy része törekszik az ún. „mi egy nagy család vagyunk” típusú közösség kialakítására. Más cégek pedig elsősorban egy munkáltatói brand kialakításával próbálják meg azon körülményeket megteremteni, ahol jó dolgozni. Nem egy vállalkozás indított munkavállalói élményprogramot, egyes oktatási cégek pedig kifejezetten ilyen irányú képzéseket és csapatépítő tréningeket is tartanak. Persze kérdés, hogy csak ezeken múlik-e a munkahelyi légkör. Az, hogy milyen munkakörnyezet alakul ki, az nagyban összefügg a vállalkozás által képviselt értékrenddel. Értékrendektől függetlenül azonban a munkahelyeken előfordul a zaklatás, a szexuális zaklatás és egyéb zaklatásszerű magatartások. A különböző relációkból adódóan központi kérdés, hogy mikor tekinthetünk valamit munkahelyi zaklatásnak és mikor mobbingnak. Erre is keressük a választ jelen tanulmányban, ám ezt megelőzően eggyel hátrébb kell lépünk és meg kell vizsgálnunk a munkáltató általános szereplehetőségeit. Egy tanulmány kiemeli, hogy a HR osztályoknak kiemelt szerepe van a mobbing megfékezésében. Ezen osztályok elsődleges feladata, hogy támogassa a szervezet azon képességét, hogy mindig javítsa a munka hatékonyságát. Tekintettel munkaköri

* DR. SZEKERES BERNADETT
Ph.D egyetemi adjunktus
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc- Egyetemváros
civszeb@uni-miskolc.hu,

** DR. MÉLYPATAKI GÁBOR
Ph.D egyetemi docens
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
jogmega@uni-miskolc.hu,

*** Riczu Zsófia
Ph.D hallgató
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros

feladataikra, a HR-vezetők a vállalat jogi, etikai és társadalmi felelősségvállalási szempontjaira kell összpontosítaniuk a végrehajtásra vonatkozó politikák esetén, amely a kölcsönös tisztelet és méltóság elvei mentén kialakítja a csapatkapcsolatokat a adott feltételek mellett inkluzív munkakörnyezetben.¹ A munkahelyi környezet defektusainak kezelése, a mérgező és/vagy agresszív elemek kiemelése, megfelelő kezelése mindig a munkáltató, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlójának a felelőssége. Az egyik esetkör, hogy a munkáltató a szituáción kívül álló személy, akinek a jogszabályi keretek mentén vannak meg a lehetőségei a helyzet rendezésére. Ebben az esetben a munkáltatónak mindig a munkavállalók közötti konfliktusok feloldása szükséges. A másik esetkör, amikor a munkáltató és/vagy a munkáltatói jogkör gyakorlója aktív vagy passzív elkövetési magatartást tanúsít. A két esetkör közötti markáns különbséget a konfliktusok alakulása és ezek rendezési útja adja. A konfliktusok nem korlátozódnak a fizikális munkahelyekre. Ezek ugyanúgy a virtuális térben is megvalósuló zaklatási magatartások lehetnek. Mindezekről az alábbiakban fogunk értekezni tekintettel a magyar és az európai uniós jogalkotásra.

Érzékeltetnünk kell azonban azt a különbséget, mely azon esetek között van, ahol a munkáltató maga is valamilyen formában érintett. Ennek a szemléltetésére egy klasszikus jogeset szolgál a magyar joggyakorlatból.² Az ügyben egy munkavállaló Hepatitis C –vel fertőződött meg egy orvosi műhiba következtében. Betegségét bejelentette a munkáltatónak betartva a magyar Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (továbbiakban: Mt.) együttműködési és tájékoztatási kötelezettségre vonatkozó szabályait. A munkavállaló betegsége azonban a munkaszervezetben kitudódott. A kollégái arra a következtetésre jutottak, hogy azért van ez a betegsége, mert homoszexuális. Ezen apropóból elkezdtek zaklatni a kollégák. Ezen zaklatási magatartással szemben több választása van a munkavállalónak. A legegyszerűbb a munkáltató irányába történő jelzés. Ettől függetlenül, vagy akár ezzel párhuzamosan polgári per indítása személyiségi jog megsértése okán. Az ügy ebben a létszakaszában kizárólag mobbingnak minősül.³ A munkavállaló a zaklatást jelentette a munkáltatónak, aki nem védte meg a munkavállalót a kollégáktól. Ettől a pillanattól kezdve az ügy átváltott (illetve kiegészült) a munkáltató által passzív módon elkövetett munkahelyi zaklatássá. A munkáltatónak az ügybe való belépése megalapozta a magyar egyenlő bánásmód követelményéről szóló 2003. évi CXXV. tv. (továbbiakban: Ebtv.) hatályát. Az ügy végül egyezséggel zárult a hatósági meghallgatáson a munkáltató és a munkavállaló között. Természetesen a hatóság előtti egyezségkötés nem érintette a munkavállalónak a munkatársakkal szembeni fellépési jogát. Annyit szükséges hozzátennünk, hogy a munkáltatói magatartás az esetek jelentős részében aktív szokott lenni. Jelen ügyből levonható következtetéseket ez nem befolyásolja. A munkatársakkal szembeni fellépésnek egy másik útját ismeri jog. Ennek az oka, hogy a jog feltételezi a munkatársak közötti mellérendeltséget, ezért a polgári peres utat tudja választani a zaklatást elszenvedő személy a személyiségi jogainak megsértése okán.

¹ Bahaudin G. MUJTABA - Tipakorn SENATHIP: Workplace Mobbing and the Role of Human Resources Management. *Business Ethics and Leadership*, 2020/1., 17-34. DOI: 10.21272/bel.4(1).17-34.2020

² A jogeset száma nem áll rendelkezésre, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság megszűnését követően a honlapja nem működik. A hatóság szerepét az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala vette át. Az ombudsmani hivatal 2012-től tette elérhetővé az ügyeket. Ez azonban egy 2011-es ügy, melyhez egy alapleírás található az alábbi linken: [Buzizni kezdték a munkahelyén Hepatitis C-fertőzöttsége miatt](https://hatter.hu/hirszolgalat/buzizni-kezdték-a-munkahelyén-hepatitis-c-fertőzöttsége-miatt), <https://hatter.hu/hirszolgalat/buzizni-kezdték-a-munkahelyén-hepatitis-c-fertőzöttsége-miatt> 2022. április 16.

³ Lentebb látni fogjuk, hogy a mobbing nem más, mint pszichológiai zaklatás, amely a munkahelyeken a hierarchikus berendezésből adódik. A magyar jogrendszerben megjelenő zaklatás fogalom az egyenlő bánásmód keretein belül jelenik meg a védett tulajdonságokra tekintettel. Véleményünk szerint a mobbing az egyenlő bánásmód-tanban megjelenő zaklatástól magatartási formákban színesebb, illetve sokrétűbb is, hiszen nem csak a védett tulajdonságokkal rendelkezőkkel történik meg a mobbing.

A jogeset szemlélteti, hogy a téma kezdetleges munkajogi háttére ellenére igen komoly kérdéseket vet fel. Ezekre a kérdésekre keressük a választ a tanulmányunkban általánosságban és a virtuális térre vonatkoztatva.

1.2 A munkahelyi zaklatás fogalma a magyar jogrendszerben

Itt kell röviden szólnunk a zaklatás fogalmáról a magyar jogban. A zaklatás és az erőszak egy vagy több egyén elfogadhatatlan viselkedésének köszönhető, sok embert érinthet, különböző formákban valósulhat meg, néhány könnyebben azonosítható, mint a többi.⁴ Mivel munkaviszonyról beszélünk, itt munkatársak közötti vagy a munkavállaló és vezető közötti konfliktusról lehet szó, de nem biztos, hogy a munkaadó a munkáltatói jogkör gyakorlója. A konfliktust nem lehet abban az esetben zaklatásnak nevezni, ha az esemény elszigetelt, vagy ha két megközelítőleg azonos erősségű fél konfrontálódik.⁵ A témánk szempontjából releváns zaklatási fogalmat az Ebktv. 10. § (1) bek. szabályozza. Ezen szabály szerint zaklatás az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása. Mivel a témánk a munkahelyi kapcsolatokra koncentrál, így a zaklatást is ebből a szemszögből vizsgáljuk meg. Ez a törvényi fogalom azonban egy megközelítése a témának. Ahogy azt Hungler Sára is kiemeli, annak ellenére nem beszélhetünk egységes fogalomról, hogy európai és világviszonylatban is jelentős probléma a zaklatás.⁶ A fizikai erőszak mellett a pszichológiai erőszakkal is foglalkoznunk kell. A pszichológiai erőszak jelenségeköre a megfélemlítésre „bullying”, a pszichológiai terrorra „mobbing”, a megszegyenítésre és a diszkriminációra tagolható, míg a szexuális erőszakon belül a fizikai erőszakot és a zaklatást lehet elkülöníteni.⁷ A munkahelyi zaklatást az egyenlő bánásmód követelményének megtartása szempontjából szükséges vizsgálni. A leggyakoribb formája a munkáltató vagy a munkáltatói jogkör gyakorlója által kialakított olyan támadó mérgező környezet, melynek kifejezett célja a munkavállaló emberi méltóságának csorbítása. Ennek bemutatására szeretnénk kiemelni a magyar Egyenlő Bánásmódhatóság EBH 88/2016. számú ügyét.⁸ Az ügy alapja egy közfoglalkoztatási jogviszony, melynek keretében többször is korábban foglalkoztatásra került a sérelmet szenvedett fél. Azonban a közfoglalkoztatást szervező helyi polgármester többször is becsmérelte a sérelmet szenvedett felet annak szexuális irányultsága okán. A sérelmet szenvedett közfoglalkoztatott transznemű meleg férfi. A sérelmet szenvedett közfoglalkoztatottat ezen védett tulajdonsága alapján támadta többször is a polgármester az alábbihoz hasonlóan az ügy irataiból idézett módon: „*Te itt nem buziskodhatsz, nem festheted ki magad! Elég volt a női ruhákból, most már állj be a sorba, mert míg én leszek a polgármester, még közmunkára sem foglak felvenni!*”. A sérelmet szenvedett fél az ügy során előadta, fél kimenni az utcára női ruhákban. Kifesteni is csak halványan meri magát. Amióta a polgármester megválasztásra került, ténylegesen nem alkalmazták közfoglalkoztatottként. A hatóság vizsgálta a zaklatás tényállását. A polgármester érdemben nem nyilatkozott az eljárás alatt. A hatóság álláspontja szerint e kijelentések egyértelműen alkalmasak arra, hogy a

⁴ Keretmegállapodás a munkahelyi zaklatásról és erőszakról <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-harassment-and-violence-work> 2021. szeptember 15.

⁵ 2007. október 09-ei EurWork fogalom-meghatározás <https://www.eurofound.europa.eu/hu/node/52297> 2021. szeptember 15.

⁶ HUNGLER Sára: A munkahelyi erőszak és zaklatás elleni küzdelem szabályozásának nehézségei. *Fundamentum* 2018/3-4., 39-43.

⁷ HUNGLER: i.m. 40–41.

⁸ https://www.ajbh.hu/documents/10180/4041356/EBH_88_2016_nemi+identitás_foglalkoztatás.pdf/a0a15e5c-79f5-4394-77fa-68c8602f859e?version=1.0&t=1637168107589 2022. április 17.

kérelmező körül megfélemlítő, megalázó, illetve támadó környezet alakuljon ki, mert a tanúvallomások alapján megállapítható volt az is, hogy a szóban forgó kijelentések a községben nyilvános helyen (helyi posta, óvoda előtt), több ember által hallhatóan hangzottak el. Az egyik tanú vallomása pedig alátámasztotta azt is, hogy e kijelentések hatása de facto is az volt, hogy a kérelmező körül megfélemlítő, illetve megalázó környezet alakult ki, hiszen azok elhangzása óta a kérelmező kevésbé meri felvállalni identitását és tartózkodik a helyi szórakozóhelyek látogatásától is.

1.3. A munkahelyi zaklatás az egyenlő bánásmód keretei között zajló eljárások tükrében
Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt zaklatási eljárásokban az általános kérdéseket is fel kell tenni, ami három lépésből áll. 1. Rendelkezik-e az illető védett tulajdonsággal? 2. Ha igen akkor a joghátrány ezen védett tulajdonsága miatt következett-e be? 3. Ha az 1 és 2 fennáll, akkor a sérelmet elkövető fél ki tudja-e magát menteni? Jelen ügyben a védett tulajdonság a szexuális irányultság volt, mellyel összefüggésben érte a joghátrány. A sérelmet elkövető fél pedig érdemben nem mentette ki magát. A fenti összefüggésből még egy jelentős dolgot szükséges kiemelni. A munka és egyéb foglalkoztatási jogviszonyok azért is tartoznak az Ebktv. hatálya alá, mert a felek között alá-fölérendeltség van. A munkavállaló, illetve a bármilyen formában foglalkoztatott személy kiszolgáltatott pozícióban van a foglalkoztatóhoz képest. A másik fontos kitétel, hogy a zaklatási ügyek esetében nagyfokú a látencia. Sokan nem mernek róla beszélni, mivel, ha megindul egy eljárás, az a sebek újrafeltépését is jelenti. Röviden összefoglalva, tehát a zaklatás az egyenlő bánásmód körébe tartozó olyan tényállás, ami a jelen cikk keretei között a munkáltató által aktív vagy passzív módon elkövetett olyan magatartás, mely képes ellenséges környezet kialakítására, mely alkalmas a munkavállaló emberi méltóságának a csorbítására.

A zaklatást a munkahelyeken az Ebktv. keretében mindig munkáltató- munkavállaló relációban tudjuk vizsgálni. Ha más relációban fordul elő, akkor más jogintézményeket kell elővennünk, mint például a mobbing. Az elhatárolás során azonban más témakörrel is foglalkoznunk kell, méghozzá a bullying kifejezéssel.

2. Mobbing folyamata

A mobbing során nem történik más, mint a munkatársak vagy a vezető (akár a vezető és munkatársak közös csoportja) szenvedélyes, kollektív, vagy egyéni kampánya egy megcélzott munkavállaló kizárására, megbüntetésére és megalázására. Leggyakrabban egy hatalmi vagy befolyásos pozícióban lévő személy kezdeményezi, mely egy kényszeres viselkedés a kiszemelt áldozat leverésére és megsemmisítésére. Ez a késztetés vírusként járja át a munkahelyet⁹, és mivel ez a viselkedés a munkatársak szemében elfogadottnak tűnik, így az áldozatot kívülállónak tekintik. Olyan nem valós, rossz tulajdonságokkal ruházzák fel, amelyekkel valójában nem rendelkezik, emiatt kívülre helyeződik az elfogadás és tiszteletreméltóság körén, tehát megvetést érdemel. A vérszomj azonban még a vér nélkül is lényegében ugyanaz: az áldozattal szembeni barátságtalan, ellenséges kommunikáció és cselekedetek kialakítása és megteremtése azzal a céllal, hogy a kiszemelt önbizalmát könyörtelenül aláássa, valamint jó eszköz a csoportszolidaritás kialakítására az „ellenséggel” szemben, a kollektív támadás eufóriájának megteremtése által. A mobbing kampány előrehaladtával egyre több ellenséges trükk és kommunikáció válik legitimnek az elszenvedővel szemben.¹⁰

⁹ Még a távollévő felek között is megtörténik ez a folyamat. Erről részletesen lejjebb írunk.

¹⁰ Noa DAVENPORT - Ruth SCHWARTZ - Gail ELLIOTT: *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*. Ames, Iowa, Civil Society Publishing, 1999.

Sok munkahelyen hallgatnak a jelenségről, és így nagyfokú a látencia. Leymann és mások becslései szerint a felnőttek 2-5 százalékát éri valamilyen féle zaklatás, vagyis mobbingolják a munkavégzése során. A csoportpszichológia ismerveiből is adódóan a fennmaradó 95-98 százalék, akik csak megfigyelőként vagy elkövetőként vesznek részt a folyamatban, többnyire tagadják, eltussolják, elfelejtik azokat a mobbing-ügyeket, amelyekben részt vettek.¹¹

3. A mobbing megvalósulása, különös tekintettel a digitalizált mobbingra

A mobbing első lépése gyakran a kommunikációs korlátozás, az áldozat önkifejezése elleni támadás. Ennek során az áldozatot félbeszakítják, folyamatosan kritizálják, bírálják, feladataiban szörszálhasogató megállapításoknak, triviális hibamegállapításoknak van kitéve. Ezt követheti a szociális kapcsolatok ellehetetlenítése, társadalmi kapcsolatok elleni támadások. Véleményét felülbírálják, figyelmen kívül hagyják, nem fogadják a közeledését, levegőnek nézik, a kollégáktól is ez az elvárás, marginalizálják, kiközösítik, elszigetelik, kizárva az információkból. Előfordulhat olyan is, hogy háta mögött kibeszélik, valótlanul terjesztenek róla, rossz tulajdonságokkal ruházzák fel, nevetségessé teszik a munkahelyi környezetben. Akár odáig is fajulhat az ügy, hogy az áldozatot nyilvánosan megalázzák, akár kiabálnak vele. Az áldozat megfélemlítő e-maileket kaphat olyan szándékkal, hogy büntudatot keltsenek benne, azt hitetve el vele, hogy ő a hibás. Ez a folyamat megbetegíti az áldozatot, vagy fizikálisan akár az egészségére káros munkát osztanak rá. Ezzel nyilvánosan a vezető nem feltétlenül foglalkozik, akár viccnek is tulajdoníthatja, az áldozatot felelőtlenként tüntetve ezzel fel.¹²

Érdekes megfigyelést tettek az amerikai szakértők: gyakran olyan munkahelyen fordul elő leginkább a mobbing, ahol formálisan védik a munkavállalók jogait szabályzatokkal, utasításokkal. Emellett a speciális szolgáltatási szektorokban is, mint például az egyetemek, az oktatási intézmények, a kórházak, a rendőrség, a közhivatalok, mivel a mobbing a szervezeti hierarchiában adott erők egyenlőtlenségében tud kifejlődni. Emellett ott is, ahol a munka összetett, a célok nem egyértelműek – vagy a szervezeten belül is előfordulhat magánérdek -, a legjobb gyakorlatok vitathatók és a piacnak való megfelelés nem szempont.¹³ E fent elemzett kutatások a tipikus, hagyományos irodai munkavégzést vették górcső alá. A munkavégzés azonban változik. Fontos kiemelni, hogy azok a viszonylag új megközelítésű vállalati policy-k, amelyek nagyban építenek a CSR-ra és a compliance-ra, hogyan tudják kezelni ezeket az eseteket, vagy éppenséggel elejét venni? A kérdés relevanciáját az adja, hogy a vállalatnak, amelynek szervezetirendszerében a zaklatás, vagy mobbing történik sokszor nem érdekelt a teljes kivizsgálásban. Ennek egyszerű oka van. Ha kiderül egy ilyen eset, akkor az képes

3.1. Cyberbullying

Az irodai szintű informatikai megoldások az átlagember számára is elérhetővé váltak. A legmodernebb irodai informatikai eszközök is megfizethetők, bárki otthon teljes értékű irodai munkát folytathat néhány informatikai hardver és szoftver beszerzése által. E fejlődés

¹¹ Heinz LEYMANN – Gustafsson ANNELI: *i.m.* 251-276.

¹² Lásd: Heinz LEYMANN: *Mobbing-Psychoterror am Arbeitsplatz und Wie Man Sich Dagegen Wehren Kann*. (Bullying-Psycho-terror at Work and How One May Protect Oneself). Rowolt, Deutschland, Reinbeck, 1993. továbbá Soo Beng KHOO: Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace. *Malaysian family physician: the official journal of the Academy of Family Physicians of Malaysia* 2010, 5.2: 61.

¹³ Noa DAVENPORT - Ruth SCHWARTZ - Gail ELLIOTT: *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace* Ames, Iowa, Civil Society Publishing, 1999.

hatására a munkáltatók könnyebben elérhetik azt, hogy a munkavállalók az irodán kívül végezzék el munkájukat, és így elkerülhetik azt a költségtényezőt és a koronavírus terjedésére tekintettel a veszélyfaktort, hogy minden egyes munkavállaló jelen legyen a munkáltató telephelyén a munkavégzés során.

Emiatt is választották a munkáltatók a home office lehetőségét akkor, amikor a koronavírus terjedését megakadályozandó a munkavállalók otthoni munkavégzése mellett tették le a voksukat. Az otthoni munkavégzés terjedését azonban a rugalmasítás iránti igény is elősegítette. Az említett rugalmassághoz azonban szükséges társulnia a biztonságnak. A biztonságot mind munkajogi, mind egyéb,¹⁴ például infokommunikációs szempontból is garantálni kell. A biztonság, ahogy később szót ejtünk róla, mentálisan is garantálandó a munkavállalónak. Ennek fenyegetését jelenti az online megvalósuló mobbing, avagy cyberbullying,¹⁵ amely során a munkáltató, a munkatársak vagy akár a munkavállalónak beosztott másik munkavállaló online piszkálja, zaklatja az adott munkavállalót. Ez elleni védekezésnek megvannak a hagyományos eszközei az irodai környezetben, ám az online munkavégzés egyre erősödésével a mobbing egyik új formája, a cyberbullying jelent kihívást a munkaviszony alanyai számára.

A cyberbullying több megvalósulási formát ölthet a munkahelyen és az kapcsolódik az egyenlő bánásmód kérdéséhez. A hibrid működtetésben a távolról végzett munka előnyös is lehet a munkavállalónak, így azt jutalomként is felfoghatja, de hátrányos is, hiszen előfordulhat, hogy a munkáltatóval való személyes kontaktus elősegíti a munkavállaló karrierjét. Ilyenkor az irodában való munka elrendelése az adott munkavállaló számára a karrierje építését jelentheti.¹⁶

A mobbing online térben való megvalósulása számos típust ölthet. Előfordulhat a munkahelyi rendszerbe való online belépés hozzáféréseinek jogosulatlan korlátozása, vagy az online dokumentumok hozzáféréseinek letiltása az adott kolléga számára, amelyhez kapcsolódóan az esetleges munkáltatói felelősségre vonás esetén, amennyiben a munkáltató

¹⁴ A biztonság, ahogy lejjebb szót kerítünk rá, mentálisan is garantálandó a munkavállalónak. Ennek fenyegetését jelenti a mobbing, avagy a munkahelyi pszichoterror, amely során a munkáltató, a munkatársak, vagy akár a munkavállalónak beosztott másik munkavállaló piszkálja, zaklatja az adott munkavállalót. Ez elleni védekezésnek megvannak a hagyományos eszközei az irodai környezetben, ám az online munkavégzés egyre erősödésével a mobbing egyik új formája, a cyberbullying jelent kihívást a munkaviszony alanyai számára. A cyberbullying több megvalósulási formát ölthet a munkahelyen és az kapcsolódik az egyenlő bánásmód kérdéséhez. A hibrid működtetésben a távolról végzett munka előnyös is lehet a munkavállalónak, így azt jutalomként is felfoghatja, de hátrányos is, hiszen előfordulhat, hogy a munkáltatóval való személyes kontaktus elősegíti a munkavállaló karrierjét. Erről lásd: <https://www.hrportal.hu/hr/fele-fele-iroda-es-home-office-20210514.html> 2022. február 2. Visszakanyarodva az előbbi gondolatmenethez, a cyberbullying nem csak az individuális munkajog, de a kollektív munkajog alanyaihoz is kapcsolódhat, amelyre már joggyakorlat is épült. Ez utóbbit bemutatja: PARTI Katalin: A megfélemlítés (bullying) szabályozása Magyarországon és külföldön. In *Medias Res*, 2016/1, 114-116. Statisztikáról, külföldi példákról lásd: European Agency for Safety and Health at Work, Workplace Violence and Harassment: a European Picture, Report, 2011. <https://osha.europa.eu/en/publications/workplace-violence-and-harassment-european-picture/view> 2022. február 2. A cyberbullyingnek komoly egészségügyi kockázatairól lásd: HAL Melinda: *Bullying, mobbing és társaik*. http://medicalonline.hu/gyogyitas/cikk/bullying_mobbing_es_tarsaik 2022. február 2.

¹⁵ „Cyberbullying is largely viewed as inappropriate, unwanted social exchange behaviors initiated by a perpetrator via online or wireless communication technology and devices.” (Saját fordítás alapján a cyberbullying nem más, mint a nem megfelelő, nem kívánt közösségi társas viselkedés, amelyet az elkövető online vagy vezeték nélküli kommunikációs technológián és eszközökön keresztül kezdeményez.) Chris PIOTROWSKI: From Workplace Bullying to Cyberbullying: The Enigma of E-Harassment in Modern Organizations. *Organization Development Journal*, 4/30, 45.

¹⁶ „Vajon tudnak-e a vezetők ugyanolyan fair módon dönteni a hibrid működés során? Vajon nem fog-e hátrányt szenvedni akár a karrier lépések, akár a feladatok elosztása, képzés szempontjából az, aki nem lesz jelen? Ezeket a rendszereket, policykat ki kell dolgozni, sok mindent újra kell gondolni.” BARNA Eszter: *Fele-fele iroda és home office*. <https://www.hrportal.hu/hr/fele-fele-iroda-es-home-office-20210514.html> 2022. február 2.

tudomására jutna az eset, akár a korlátozott technikai ismereteire is hivatkozhatna a munkavállaló, különösen akkor, ha a munkaszervezet korábban nem használt hibrid munkavégzést. Így az adott munkavállaló munkavégzése akadályoztatható, megnehezíthető távollévő felek között is. Az online munkaszervezeten belüli beszélgetés sértő üzenetekkel való elárasztása, vírusok küldése mind a cyberbullying esetei lehetnek. Erre tekintettel a mobbing a távolság ellenére, más módszerrel ugyan, de ugyanúgy megvalósítható az online térben dolgozó munkavállalók között is.¹⁷

Ezt az is bizonyítja, hogy már 2009-ben Ausztráliában a kutatás alá vett munkáltatók esetében az ott dolgozók 34%-át mobbing érte személyesen, és 10%-a esett a cyberbullying áldozatául.¹⁸ Különösen jelentős körülmény, hogy a munkahelyi személyes zaklatással ellentétben a digitális mobbing nem korlátozódik egy fizikális helyre, mint a munkáltató telephelye. Azt a munkavállaló a saját otthonában is tapasztalhatja,¹⁹ így annak folytonos nyomasztó hatása még inkább megkerülhetetlenné válik.

Azt ugyanakkor látnunk kell, hogy a cyberbullying nem csak az individuális munkajog, de a kollektív munkajog alanyaihoz is kapcsolódhat, amelyre már joggyakorlat is épült.²⁰ Piotrowski úgy látja, hogy az online zaklatás mára a munkahelyi zaklatás egyik legelterjedtebb típusává vált. Ennek fényében indokolt a törekvés, hogy a munkáltató cégek vezetői a modern munkaszervezetet e kockázat elhárításának érdekében alakítsák ki.²¹ Nehezíti ezt, hogy a cyberbullying az internet használata miatt az anonimitást is garantálhatja az elkövetőnek, így a munkatárs akár külső személynek tettetve magát is elkövetheti a cég munkavállalójával szemben a mobbingot. Erre tekintettel az azt elkövető személyekben a lelepleződés veszélye igen alacsony Forsell szerint.²²

4. A mobbing hatása és az ebből fakadó igény annak leküzdésére

A mobbing számos következményt hordoz a munkaviszony alanyaira vonatkozóan. A pszichiátriai sérülés csak az egyik lehetséges káros következménye a mobbingnak a munkavállaló oldalán. Kutatások támasztják alá, hogy akár halálos következmények is felmerülhetnek a mobbing kapcsán a szív- és érrendszeri betegség következményeként.²³

A munkáltató oldalán inkább gazdasági következményekkel számolhatunk. A munkaszervezeten belüli konfliktusok hátrányosan befolyásolják a vállalatok jövedelmezőségét és gazdasági teljesítményét, ami megjelenik a csökkenő hatékonyság, a

¹⁷ SZŐKE Ildikó szerint könnyebb az átállás az online munkaszervezésre akkor, ha a felek között előtte jól működő személyes kapcsolat állt fenn. (Lásd BARNA Eszter: im.) Ebből arra is következtethetünk, hogy az új belépők az online munkavégzés során még inkább kitéttek a mobbing megvalósulásának.

¹⁸ Carmel PRIVITERA - Marilyn Anne CAMPBELL: Cyberbullying: The New Face of Workplace Bullying? *CyberPsychology & Behavior* VOL. 12, NO. 4.

¹⁹ Leslie Ramos SALAZAR: *Workplace Bullying in Digital Environments: Antecedents, Consequences, Prevention, and Future Directions*, In: Bryan CHRISTIANSEN, Harish C. CHANDAN: *Handbook of Research on Organizational Culture and Diversity in the Modern Workforce*. Hershey, Business Science Reference, 2017, 135.

²⁰ PARTI Katalin: A megfélemlítés (bullying) szabályozása Magyarországon és külföldön. *In Medias Res*, 2016/1, 114-116.

²¹ Chris PIOTROWSKI: From Workplace Bullying to Cyberbullying: The Enigma of E-Harassment in Modern Organizations. *Organization Development Journal*, 4/30, 44.

²² Leslie Ramos SALAZAR: *Workplace Bullying in Digital Environments: Antecedents, Consequences, Prevention, and Future Directions*, In: Bryan Christiansen, Harish C. Chandan: *Handbook of Research on Organizational Culture and Diversity in the Modern Workforce.. Hershey, Business Science Reference*, 2017, 135.

²³ Heinz LEYMAN - Gustafsson ANNELI: I.M. 251-276.

munkavállalók zavartságából és koncentrációvesztéséből fakadó csökkent termelékenység, a munkáltatóba vetett bizalom hiányában, általános bizonytalanság érzetben. Fokozott problémák adódnak az együttműködésben, amely fokozhatja a fluktuációt, amely szintén költséges a munkáltató számára. Nem utolsó sorban a mobbing áldozatainak körében gyakrabban kerül sor orvosi ellátásra és pszichoterápiás kezelésre, ami többnyire betegszabadságot eredményez.²⁴ Azon felül, hogy nyilvánvalóan helyénvaló a sok lelki összeomlásban szenvedő mobbing áldozat szakszerű, hozzáértő kezelése, olyan törvények, politikák és intézkedések elfogadását kell előnyben részesíteni, amelyek megtiltják a munkahelyi mobbingot a büntetés terhe mellett. Az olyan sokszínű szervezetek, mint a németországi Volkswagen már alkalmazza a mobbing elleni politikát,²⁵ tehát látható, hogy a munkáltatók mindenképp érintettek a mobbing elleni harcban.

4.1. A mobbing európai uniós és magyar jogban történő szabályozásának összehasonlítása

Már most törekvések vannak arra nézve, hogy uniós jogi aktusok keretén belül szabályozzák ezt a kérdést a legnagyobb súllyal rendelkező Európai Unió Alapjogi Chartájától kezdődően, melynek 1. cikke kimondja, hogy „Az emberi méltóság sérthetetlen. Tiszteletben kell tartani, és védelmezni kell.”, a 31. cikke rögzíti, hogy „Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.”²⁶

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 153. cikk alapján számos uniós irányelvet fogalmaztak és fogadtak el, amelyek a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal foglalkoznak, minimum követelményeket határoznak meg, amelyeket a tagállamoknak interpretálni szükséges nemzeti jogukba, azonban a tagállamok szigorúbb védintézkedéseket is fogalmazhatnak meg és fogadhatnak el.

A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentése sürgeti a tagállamokat, hogy figyeljenek a munkahelyi zaklatás problémáira és vegyék figyelembe ezt a kérdést nemzeti jogszabályaikban, vagy más intézkedések révén.

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/43/EK irányelv (faji egyenlőségi irányelv) világosan és részletesen meghatározza a megkülönböztetés fogalmát. Mind a zaklatás, mind a megkülönböztetésre adott utasítás megkülönböztetésnek minősül. A zaklatás fogalmát a Tanács 2000/43/EK irányelv 2. cikk (3) bekezdése határozza meg, az (1) bekezdés értelmében²⁷ a zaklatás megkülönböztetésnek minősül, amikor faji vagy etnikai származáshoz kapcsolódó nem kívánt magatartás történik azzal a céllal vagy hatással, hogy egy személy méltóságát sértse, és megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezetet alakítson ki.²⁸

A Tanács 2000/78/EK irányelve (foglalkoztatási egyenlőségi irányelv) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról,²⁹ melynek célja annak biztosítása, hogy vallás vagy meggyőződés, fogyatékoság, életkor vagy szexuális irányultság alapján a munkahelyen mindenki egyenlő bánásmódban részesüljön, és ne szenvedjen hátrányos megkülönböztetést. Az irányelv hatálya kiterjed mind a közvetlen

²⁴ A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentése a munkahelyi zaklatásról (2001/2339(INI)).

²⁵ Heinz LEYMANN - Gustafsson ANNELI: *i.m.* 251-276.

²⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:C2012/326/02&from=HU> 2021. november 10.

²⁷ Nem állhat fenn közvetlen vagy közvetett, faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetés.

²⁸ Ebben az összefüggésben a zaklatás fogalma a tagállamok nemzeti jogszabályaival és gyakorlatával összhangban határozható meg

²⁹ A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) HL L 303., 2000.12.2. 16.

diszkriminációra³⁰ és a közvetett diszkriminációra.³¹ Az újabb uniós jogalkotás némileg tovább viszi az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályok lefektetését a 2022/2381/EU irányelvben, mely alapján a nyilvánosan működő részvénytársaságok igazgatótanácsban legalább 40 százalékra kell emelni a nők arányát. Ez utóbbi rendelkezés sok további kérdést felvet, mely a jelen tanulmány keretrendszerébe nem fér bele. Annyi azonban bizonyos, hogy a 2026-os céldátum sem biztosíték a teljes megvalósulásra, és abban sem vagyunk biztosak, hogy valamennyire nem fog a visszajára fordulni és lesz a szabályozás alapja további zaklatásoknak vagy éppen mobbingnak.

Az uniós szintű szociális partnerek emellett keretmegállapodást kötöttek a munkahelyi zaklatásról és erőszakról.³² Ezeknek célja, hogy növeljék a munkáltatók, munkavállalók és képviselőik tudatosságát és megértését a munkahelyi zaklatással és erőszakkal kapcsolatban, valamint cselekvés-orientált keretet biztosítson a munkaadók, munkavállalók és képviselőik számára a munkahelyi zaklatással és erőszakkal kapcsolatos problémák azonosítására, megelőzésére és kezelésére. A megállapodás 3. szakasza meghatározza a zaklatás fogalmát: „zaklatás akkor fordul elő, amikor egy vagy több munkavállalót vagy vezetőt munkával kapcsolatos helyzetben ismétlődően és szándékosan sértegetnek, megfenyegetnek és/vagy megaláznak.” A megállapodás azt is rögzíti, hogy „a zaklatást és erőszakot egy vagy több vezető vagy munkavállaló idézheti elő azzal a céllal vagy szándékkal, hogy a vezető vagy munkavállaló méltóságán csorbát ejtsen, ami kihat egészségére, és/vagy ellenséges munkakörnyezetet alakít ki.”³³

A magyar szabályozás az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény keretein belül szabályozza a zaklatás fogalmát. Az Ebktv. 8. §-a meghatározza a védett tulajdonságokat, melyekre nézve lehet csak a zaklatás fogalma tényállásszerű, melyek olyan tulajdonságok, amelyek jellemzően veleszületett, állandó az egyén által megváltoztathatatlan tulajdonságok, a személyiség lényegi vonásai, melyek csoportképzésre alkalmasak és előítéletek alapjául szolgálhatnak. A törvény tartalmaz egy egyéb helyzet, tulajdonság, jellemző³⁴ meghatározást, amit szűken kell értelmezni, mivel csak a törvényben felsorolt hasonló jellegű tulajdonságok, helyzetek, jellemzők adnak jogalapot a jogi norma érvényesítéséhez.

Amint látjuk a magyar jogrendszerben elhelyezkedő munkahelyi zaklatás fogalma az uniós szabályzás tekintetében megfelel a faji egyenlőségi és foglalkoztatási egyenlőségi irányelveknek, de nem lép tovább. A fentiekre való tekintettel azonban látnunk kell azt, hogy az európai uniós szabályozás egy sokkal tágabb keretet biztosít a munkahelyi zaklatás fogalmának és jogdogmatikai szempontból történő elhelyezkedésének kialakítására, nem szűkül le kizárólag az egyenlő bánásmód jogintézményének körére.

Összegzés

A fentiekben bemutattuk a mobbing és a cybermobbing/cyberbullying problematikáját, kitérve annak eredőire, jellemzőire, folyamataira, lehetséges leküzdési metódusaira. Komplex kérdés a mobbing, mivel a kirekesztett munkavállaló kezében a döntés. Ha hallgat, nem derül

³⁰ Egy adott jellemzőn alapuló megkülönböztető bánásmód

³¹ Bármely olyan rendelkezés, kritérium vagy gyakorlat, amely látszólag semleges, de a fenti kategóriákba tartozó személyeket másokhoz képest hátrányosabb helyzetbe hozza.

³² COM (2020) 24 final

³³ Keretmegállapodás a munkahelyi zaklatásról és erőszakról <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-harassment-and-violence-work> 2021. szeptember 15.

³⁴ Ebktv. 8. § t) pont

ki, elveszíti a motivációját, kiszolgáltatottá válik, majd tűri a megaláztatásokat, de kérdéses, hogy meddig. A másik lehetősége a munkavállalónak, hogy szól, amelynek hatására a munkáltató a szervezeten belül kezd valamit a helyzettel, ám ez nehézkes jogi procedúrává válhat.

Mind két esetben a munkavállalót munkahelyi stressz éri, melynek következményeként szükségessé válhat hosszú távú orvosi és pszichológiai kezelés. A legtöbben az egészségügyi problémákon felül bevétel- és hírnévvesztést szenvednek, a házasság felbomlása és a barátoktól és a családtól való elszigeteltség szintén gyakori, mivel a zaklatás érinti nem csak az áldozatot, hanem a családjukat is.

A munkáltató részéről, ha vizsgáljuk, milyen negatív hatásai vannak, ki kell emelnünk a magas szintű hiányzást és a korai nyugdíjba vonulást, végső esetben a mobbing személyzetváltást eredményez, melynek következményeként az új munkavállaló betanítási, oktatási, munkahelyi környezetének kialakítási költségei is felmerülnek, majd, ha nem szüntetik meg a mobbingot/ cyberbullyingot, továbbra is fennáll a probléma, újra kezdődik a bűnbakok keresése. A zaklatás ára nagyon magas, ami sürgősen nagyobb figyelmet és fokozott ellenintézkedéseket igényel, beleértve a probléma leküzdése új módjainak megfontolását is.

Azt kell látnunk, hogy ha nem szabunk gátat ennek a viselkedésnek, mindenki csak a vesztese lehet. A szociális partnerek együttműködése, esetleges szabályzatalkotása lehet az első lépés a mobbing-mentes munkakultúrához, ám különös tekintettel kell lenni a cyberbullying kérdésre. A digitalizált munkahelyen a mobbing lehet, hogy elő sem fordul személyesen, hiszen az iroda az online térben található, így a cyberbullyingra speciális biztonsági mechanizmusokat kell alkalmazni. Ennek során a technikai lehetőségeket is értékelnie kell a munkáltatónak. Úgy látjuk, hogy a munkáltató az elsődlegesen megszólított szereplő a mobbing és a cyberbullying elleni harcban, amely különösen fontos a kiszolgáltatottabb fél, a munkavállalók mentális és fizikális biztonságának és egészségének megőrzése érdekében.

Felhasznált irodalom

A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentése a munkahelyi zaklatásról (2001/2339(INI)).

Bahaudin G. MUJTABA - Tipakorn SENATHIP: Workplace Mobbing and the Role of Human Resources Management. Business Ethics and Leadership, 2020/1., 17-34. DOI: 10.21272/bel.4(1).17-34

BARNA Eszter: Fele-fele iroda és home office. <https://www.hrportal.hu/hr/fele-fele-iroda-es-home-office-20210514.html> 2022. február 2.

Carmel PRIVITERA - Marilyn Anne CAMPBELL: Cyberbullying: The New Face of Workplace Bullying? CyberPsychology & Behavior VOL. 12, NO. 4.

Chris PIOTROWSKI: From Workplace Bullying to Cyberbullying: The Enigma of E-Harassment in Modern Organizations. Organization Development Journal, 4/30, 45.

Chris PIOTROWSKI: From Workplace Bullying to Cyberbullying: The Enigma of E-Harassment in Modern Organizations. Organization Development Journal, 4/30, 44.

EBH

88/2016.-os

ügy

https://www.ajbh.hu/documents/10180/4041356/EBH_88_2016_nemi+identitás_foglalkoztatás.pdf/a0a15e5c-79f5-4394-77fa-68c8602f859e?version=1.0&t=1637168107589, 2022. április

European Agency for Safety and Health at Work, Workplace Violence and Harassment: a European Picture, Report, 2011. <https://osha.europa.eu/en/publications/workplace-violence-and-harassment-european-picture/view> 2022. február 2.

HAL Melinda: Bullying, mobbing és társaik. http://medicalonline.hu/gyogyitas/cikk/bullying__mobbing_es_tarsaik 2022. február 2.

Heinz LEYMANN – Gustafsson ANNELI: Mobbing at work and the Development of Post-traumatic Stress Disorders In: Mobbing and Victimization at Work. A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology 5/2. (szerk: Dieter Zapf – Heinz Leymann) Psychology Press, UK, 1996, 251-276.

Heinz LEYMANN: Mobbing-Psychoterror am Arbeitsplatz und Wie Man Sich Dagegen Wehren Kann. (Bullying-Psycho-terror at Work and How One May Protect Oneself). Rowolt, Deutschland, Reinbeck, 1993. továbbá

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:C2012/326/02&from=HU> 2021, 2022. november 10.

HUNGLER Sára: A munkahelyi erőszak és zaklatás elleni küzdelem szabályozásának nehézségei. Fundamentum 2018/3-4., 39-43.

Keretmegállapodás a munkahelyi zaklatásról és erőszakról <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-harassment-and-violence-work> 2021. szeptember 15.

Leslie Ramos SALAZAR: Workplace Bullying in Digital Environments: Antecedents, Consequences, Prevention, and Future Directions, In: Bryan CHRISTIANSEN, Harish C. CHANDAN: Handbook of Research on Organizational Culture and Diversity in the Modern Workforce. Hershey, Business Science Reference, 2017, 135.

Mobbing. 2007. október 09-ei EurWork fogalom-meghatározás <https://www.eurofound.europa.eu/hu/node/52297>, 2021. szeptember 15.

Noa DAVENPORT - Ruth SCHWARTZ - Gail ELLIOTT: Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace. Ames, Iowa, Civil Society Publishing, 1999.

PARTI Katalin: A megfélemlítés (bullying) szabályozása Magyarországon és külföldön. In Medias Res, 2016/1, 114-116.

PARTI Katalin: A megfélemlítés (bullying) szabályozása Magyarországon és külföldön. In Medias Res, 2016/1, 114-116.

Soo Beng KHOO: Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace. Malaysian family physician: the official journal of the Academy of Family Physicians of Malaysia 2010, 5.2: 61.